

Implementasi UU No.4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat

di Perusahaan Industri di kota Padang

(Deskriptif Kualitatif)

Oleh :

Ike Armaretta

11623/2009

ABSTRACT: The Implementation of Law Number 4 Year 1997 about People with Special Needs in Industrial Enterprises. Thesis. Undergraduate Program of Faculty of Education of Padang State University

This research discussed about the implementation of Law Number 4 Year 1997 about the people with special needs in the workplace. The purpose of this research was to reveal the implementation of the law, the way companies identified the employees, the companies' efforts to recruit their employees, the way companies hired people with special needs and the obstacles found when the companies hired people with special needs. The law was about government and private enterprises giving opportunities and equal treatment to the people with special needs by hiring them in the companies based on the types and levels of their disabilities, education and ability whose numbers was adjusted to the number of the employees and the companies qualification. This was a descriptive research that used qualitative approach. The data was collected through observation, interview and documentation. The result of the research indicated that the Law Number 4 Year 1997 was not yet implemented as it was organized by the government. In identifying the employees, the companies put higher priority to the applicants' physical health rather than to their potential or ability. Based on the responses given by the companies, it was concluded that the companies were in doubt or unsure about the potential of the people with special needs although many of them had good achievement in their field, or they had gotten related education and training to the workplace.

Kata kunci : Penyandang Cacat Di Perusahaan Industri Kota Padang.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea 4, berbunyi bahwa Negara berkewajiban melindungi segenap bangsa dan tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut mewujudkan perdamaian dunia yang abadi. Perjuangan untuk mencapai cita-cita bangsa tersebut dilakukan melalui rangkaian pembangunan nasional yang dilaksanakan secara berencana, bertahap dan berkesinambungan. Salah satu faktor yang mendukung untuk mewujudkan pembangunan suatu bangsa adalah sumber daya manusianya. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan pendidikan yang sistematis dan

terarah. Warga negara yang berpendidikan akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berguna untuk kesejahteraannya dimasa yang akan datang, baik yang reguler maupun yang berkebutuhan khusus (penyandang cacat) dapat mengecap bangku pendidikan, maupun lapangan pekerjaan.

2. Masalah dan rencana pemecahan masalah

Penyandang cacat merupakan suatu kelainan fisik atau mental yang dapat mengganggu dan menjadi hambatan baginya untuk melakukan sesuatu secara selayaknya, yang terdiri dari penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental, penyandang cacat fisik dan mental.

Masyarakat adalah pelaku utama pembangunan dan pemerintahan berkewajiban mengarahkan, membimbing, melindungi serta menumbuhkan suasana yang menunjang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang mana penyandang cacat merupakan bagian masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak dan kewajiban serta peran yang sama. Dilihat penyandang cacat secara kuantitas cenderung meningkat di sinilah kita perlu upayakan peningkatan kesejahteraan sosial bagi penyandang cacat tersebut.

Berdasarkan *grandtour* yang penulis lakukan di perusahaan x di kota Padang, yang terletak di jalan Raya Indarung kecamatan Lubuk Kilangan, dan merupakan perusahaan terbesar di Sumatera Barat, mempunyai beberapa bangunan besar, memiliki sejumlah tenaga kerja, dan memproduksi hasil industri semen, Di sini penulis ingin melihat apakah mempekerjakan perusahaan sekurang-kurangnya satu orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan, dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaannya, dan penulis ingin melihat di bagian apa saja penyandang cacat di tempatkan untuk bekerja. Sebagaimana pemerintah telah mencanangkan Undang-Undang tentang hak dan kewajiban penyandang cacat, untuk mendapatkan kesempatan kerja yang sama di dalam kesejahteraan hidupnya yang layak seperti anak normal lainnya.

Berdasarkan *grand tour* di atas yang penulis lakukan di lapangan penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui “Bagaimanakah Implementasi UU no 4 tahun 1997 tentang penyandang cacat di Perusahaan industri kota Padang?”,

3. rumusan tujuan penelitian

a. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tentang:

“Bagaimana implementasi UU no 4 tahun 1997 tentang penyandang cacat di perusahaan industry kota Padang?”.

b. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yaitu :

1. Bagi Peneliti, untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana implementasi UU No 4 thn 1997 tentang penyandang cacat di perusahaan industri dikota Padang.
2. Bagi Masyarakat, Perusahaan terkait, sebagai bahan acuan untuk mengetahui penyandang cacat mempunyai potensi yang bisa dikembangkan di perusahaan sesuai dengan UU No 4 tahun 1997 mengenai penyandang cacat yang telah di cantumkan .
3. Bagi pemerintah, sebagai bahan pertimbangan dan pemerhatian dalam pengimplementasiannya undang-undang di masyarakat maupun di kota Padang.
4. Bagi penyandang cacat, agar bisa memperoleh kesempatan yang sama untuk bekerja di perusahaan industri di kota Padang.
5. Bagi peneliti lanjutan, sebagai data awal dalam memulai penelitian yang berhubungan dengan implementasi UU mengenai penyandang cacat.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode pengumpulan data dengan cara- cara yang akan ditempuh untuk memperoleh data, pengumpulan data ini langsung mengamati ke lapangan untuk mendapatkan sejumlah data yang diperlukan. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung tentang implementasi Undang-Undang no 4 tahun 1997 tentang penyandang cacat di perusahaan tersebut. Adapun hal- hal yang akan peneliti observasi adalah, usaha dan minat perusahaan dalam merekrut penyandang cacat, kendala – kendala perusahaan jika menerima penyandang cacat sebagai tenaga kerja di perusahaanya.

2. Wawancara

wawancara dilakukan untuk mengungkapkan data yang tidak bisa diungkapkan melalui observasi. Peneliti disini melakukan wawancara dengan pimpinan perusahaan atau manager dan staf humas serta karyawan tentang minat dan usaha perusahaan dalam merekrut tenaga kerja penyandang cacat, potensi yang ada pada penyandang cacat, adakah kendala perusahaan jika menampung penyandang cacat dan implementasi UU no

4 thn 1997 tentang penyandang cacat guna untuk mendapatkan berbagai informasi dan data.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan mempelajari data tertulis mengenai bagaimana pelaksanaan UU no 4 thn 1997 di perusahaan industri, alat identifikasi, alat asesmen, laporan evaluasi, foto atau dokumentasi ini perlu dilakukan sebagai penguat atau bukti fisik dalam melakukan penelitian.

4. Data Kehadiran Penelitian

Hari/ Tanggal : Rabu, 2 Oktober, 3, 4, 7 di Perusahaan A. Kamis, 16 Oktober, 17,18 di Perusahaan B. Senin, 21 Oktober, 22, 23, 24 di Perusahaan C.

C. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Implementasi Undang-Undang No 4 tahun 1997 di Perusahaan Industri Kota Padang, yang diperoleh dari hasil deskripsi maka dibahas berdasarkan teori yang relevan kemudian disesuaikan dengan fokus penelitian sebagai berikut :

1. Cara Perusahaan mengidentifikasi tenaga kerja

Pelaksanaan identifikasi sangatlah perlu dilakukan oleh setiap instansi, sekolah maupun perusahaan. Sebagaimana identifikasi itu adalah suatu proses yang harus dilalui dan dilakukan, meskipun itu proses yang sulit dan terkadang tidak sepihak.

Dalam dunia kerja memang sangat perlu melakukan identifikasi, yang mana identifikasi adalah suatu kebutuhan dalam dunia kerja yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja, dan sebaliknya tenaga kerja juga memiliki kebutuhan, menurut Maslow yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan pokok manusia, seperti makan, minum dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan ini tidak hanya secara fisik saja akan tetapi rasa aman secara psikologis, seperti tubuh yang sehat, terlindung dari bahaya.
- c. Kebutuhan sosial, manusia sebagai makhluk sosial adakalanya memiliki kebutuhan untuk berinteraksi dengan sesamanya atau yang lainnya, maksudnya adalah manusia perlu berinteraksi untuk melaksanakan fungsinya sebagai makhluk sosial, seperti berkawan, berkelompok dan berkeluarga.
- d. Kebutuhan esteem, kebutuhan akan pengakuan orang lain untuk dihargai mengenai keberadaannya dan statusnya di masyarakat.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan untuk mengekspresikan diri, seperti mengembangkan kegemaran, pengetahuan, dan keterampilan tertentu.

Dari hirarki kebutuhan tersebut dapat terlihat bahwa prioritas pemenuhan kebutuhan sangat ditentukan oleh tingkatan kebutuhan yang ada. Artinya individu yang sudah terpenuhi kebutuhan fisiologis dasar secara otomatis akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi dan begitu seterusnya.

Dari penjelasan para ahli diatas, jelas bahwa tenaga kerja adalah manusia yang juga memiliki kebutuhan, baik itu bagi mereka tenaga kerja penyandang cacat maupun tenaga kerja umumnya. Identifikasi dilaksanakan dengan menggunakan alat identifikasi, yakni didalam dunia tenaga kerja baik berupa kriteria atau persyaratan tenaga kerja, maka dengan itu perusahaan mengamati dan menemukan persyaratan yang sesuai dengan yang dibutuhkan, dan jika secara kualifikasi tenaga kerja atau pelamar kerja memenuhi standar minimal yang telah ditetapkan, maka setiap tenaga kerja dapat dikategorikan bisa bekerja diperusahaan yang diminatinya.

Penyandang cacat merupakan bagian masyarakat yang juga memiliki kedudukan, hak dan kewajiban serta kesempatan dalam peran yang sama di segala aspek kehidupan dan penghidupan seperti halnya warga Indonesia yang lain, kini pengakuannya telah dikuatkan secara hukum melalui UU No 4 Thn 1997.

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan dan wawancara tergambar bahwa kegiatan identifikasi tidak terlaksana sebagai mana mestinya, peneliti menemukan bahwa dalam ketiga perusahaan tersebut hanya menggunakan beberapa kriteria saja, tanpa memerhatikan apa bakat seseorang yang bisa dikembangkan dalam dunia kerja. Pernyataan tentang identifikasi ini pun dilakukan tidak pada seluruh tenaga kerja bahkan menerima tenaga kerja berdasarkan fisik dan jasmaninya saja.

2. Usaha Perusahaan dalam merekrut tenaga kerja Penyandang Cacat

Manusia pada dasarnya memiliki potensi yang berbeda-beda, masing-masing individu selalu memiliki caranya sendiri, baik melakukan sesuatu maupun dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seiring dengan adanya berbagai kebutuhan individu, maka alasan individu untuk bekerja pun menjadi beragam, mengikuti kebutuhan tersebut sehingga pekerjaan memiliki makna tertentu bagi individu. Makna suatu pekerjaan bukan lagi hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dasar tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya.

Merekrut tenaga kerja adalah hal yang paling rumit bagi pengusaha dalam mencari tenaga kerja yang terbaik dibidangnya, dalam hal ini bakat seseorang tenaga kerja juga memegang kunci sukses dalam proses seleksi, tampak pada tes baik fisik maupun psikologis, dari tes-tes tersebut dapat diketahui bakat yang tersembunyi, yang dapat dikembangkan. Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapat, bahwa dalam mengambil atau merekrut tenaga kerja penyandang cacat, responden melihat terlebih dahulu jenis cacat apa yang mereka sandang, dan memikirkan resiko apa yang akan terjadi jika memperkerjakan penyandang cacat, ini terlihat pada pemahaman masing-masing perusahaan terhadap pemberdayaan penyandang cacat, juga menjadi hambatan bagi para tenaga kerja penyandang cacat untuk mensosialisasikan bakatnya.

Menurut Undang-Undang nomor 4 tahun 1997 yang mewajibkan para pengusaha untuk mempekerjakan penyandang cacat minimal 1% dari jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan, terlihat usaha mereka merekrut tenaga kerja penyandang cacat, meskipun tenaga kerja penyandang cacat hanya diletakkan pada pekerja buruh atau bukan pekerja tetap.

3. Kendala-kendala dalam Perusahaan jika menerima penyandang cacat

Penyandang cacat merupakan bagian masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban dan kesempatan serta peran yang sama dalam segala aspek kehidupan maupun penghidupan seperti halnya warga Negara Indonesia yang lain, menurut Undang-Undang no 4 tahun 1997 pada Bab III pasal 6 menyatakan, bahwa penyandang cacat berhak memperoleh pendidikan, pekerjaan, perlakuan yang sama, hak yang sama dan sebagainya, bagi penyandang cacat dengan munculnya Undang-Undang ini merupakan pijakan mereka untuk perbaikan nasibnya karena telah ada landasan hukumnya, akan tetapi dalam hal ini sisi masyarakat pada umumnya masih banyak tidak mengerti tentang keberadaan penyandang cacat dan potensi penyandang cacat, sama halnya kendala-kendala seperti ini sering kali muncul dalam setiap pengusaha tentang ketidakpercayaan potensi yang dimiliki penyandang cacat.

Dengan demikian untuk menjamin potensi penyandang cacat, menghimbau dan melibatkan pihak perusahaan hendak memberikan kesempatan penyandang cacat untuk mengikuti kegiatan seperti pemagangan untuk jabatan yang sesuai dengan tingkat

kecacatannya, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, tergambar bahwa tidak semua pengusaha yang memiliki persepsi seperti diatas, mereka berespon kendala yang dihadapi dalam mempekerjakan penyandang cacat dalam perusahaan mereka mesti selalu memberikan bimbingan hingga sampai penyandang cacat terbiasa dalam pekerjaannya.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Penyandang cacat bukanlah manusia asing yang harus kita bedakan, mereka hidup bukan untuk dihina maupun dimaki, tetapi mereka juga ingin hidup seperti manusia normal lainnya, berkarya dan mampu menghasilkan kreativitas. Maka dari itu mereka sangat membutuhkan dukungan dari berbagai pihak baik lingkungan keluarga maupun lingkungan masyarakat dan dunia kerja. Penyandang cacat juga ingin mencapai taraf kesejahteraan yang baik, dimana mereka mampu untuk memenuhi kebutuhan dengan menyalurkan bakat dan potensi yang mereka miliki.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi Undang-undang nomor 4 tahun 1997 tentang penyandang cacat di perusahaan Industri kota Padang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Dilihat dalam mengidentifikasi tenaga kerja memang sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan, tidak ada alasan bagi penyelenggara jasa lapangan kerja mempersulit penerimaan tenaga kerja penyandang cacat, jika penyandang cacat bisa memenuhi persyaratan sesuai kualifikasi tenaga kerja.

Menurut respon dari perusahaan industri, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengusaha masih merasa ragu atau tidak percaya terhadap potensi penyandang cacat, padahal tidak sedikit dari para penyandang cacat mampu berprestasi di bidangnya, ataupun setelah melalui proses pendidikan atau rehabilitasi sosial dan pelatihan.

2. SARAN

Berhubung telah terselesaikan nya penelitian ini, maka untuk mengoptimalkan pemanfaatan hasil penelitian ini di lapangan, peneliti merekomendasikan :

- a. Bagi perusahaan, penulis ingin mengetuk hati para pembuat keputusan atau pemegang kebijakan di perusahaan untuk bisa memberikan kesempatan kepada para penyandang cacat untuk dapat bekerja sesuai dengan kualifikasi yang ada. Agar bisa merekrut pekerja penyandang cacat berdasarkan prosedur rekrutmen dan seleksi yang semestinya sehingga hak-hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja (penyandang cacat) menjadi terjamin.
- b. Bagi masyarakat, hendaklah memotifasi atau mendorong pengusaha untuk menerima tenaga kerja penyandang cacat. Serta memberikan dukungan terhadap keberadaan

penyandang cacat bahwa mereka tidak ingin dipandang dari kecacatan nya, tapi lihat lah potensi apa yang bisa ia kembangkan.

- c. Bagi pemerintah, dukungan untuk memberdayakan para penyandang cacat melalui pelatihan-pelatihan atau pun kursus-kursus amat sangat dibutuhkan. Oleh karena itu pemerintah mesti lebih memerhatikan kebutuhan para penyandang cacat, terutama dalam penancangan dari Undang-undang yang telah ditetapkan.
- d. Bagi peneliti lanjutan, sebagai bahan acuan penelitian selanjutnya peneliti berharap agar peneliti lanjutan bisa melihat lebih dalam lagi tentang pelaksanaan undang-undang ini pada perusahaan lainnya.

E. DAFTAR RUJUKAN

Arikunto, Suharsimi. 2005 . *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Pt Asdi Mahasatya

Ayub, Muchsin. 2011 . *Profil industry manufaktur besar dan sedang sumatera*

Brailleadaptive.

Fathoni, Abdurrahman. 2006 . *Metodologi Penelitian dan Teknik pengumpulan data*.
Jakarta: Rineka Cipta

Iswari, Mega. 2007 . *Kecakapan Hidup Bagi Anak Berkebutuhan Khusus*.
Jakarta:Depdiknas

Kartasa, Poetro. 1987 . *Pembentukan perusahaan industry*. Jakarta: Bina Aksara.

Redaksi sinar grafika . 2008 . *Undang-Undang Sisdiknas*. Jakarta: Sinar Grafika

Latief. 1993 . *membangun SDM yang mandiri dan professional*. Jakarta: Departemen tenaga kerja.
Rahardja, Djadja. 2006. *Pengantar Pendidikan Luar Biasa*. University of Tsukuba: Criced.

Riyanti Benedicta, Prihatin dwi. 2003 . *Kewirausahaan dari sudut pandang psikologi kepribadian*. Jakarta: PT Grasindo.

Sugiyono. 2007 . *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif kualitatif dan R&D*.
Bandung: Alfabeta.

Suhrmini Tin . 2007 . *Psikologi Anak Berkebutuhan Khusus*. Jakarta: Depdiknas

Sumekar, Ganda. 2009 . *Anak Berkebutuhan Khusus*. Padang: UNP Press

- Somantri, Sutjihati. 2005 . *Psikologi Anak Luar Biasa*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Soemanto, Wasty. 2008 . *Pendidikan Wiraswasta*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- UU RI Nomor 20 Tahun 2003. 2003 . *Tentang Pendidikan Nasional*. Jakarta
- Undang-undang Ketenagakerjaan. 2013* . Bandung: fokusindo mandiri